

みえ福祉第三者評価結果

① 第三者評価機関名

株式会社シンクアクト

② 施設・事業所情報

名称：みはた虹の丘保育園	種別：保育所
代表者氏名：園長 竹村 恵子	定員（利用人数）：150名（147名）
所在地：三重県名張市新田字女良塚 1005 番地	
TEL：0595-65-3065	ホ ム ペ ー ジ： http://www.n-ikuseien.jp/mihata/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：平成22年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 名張育成会	
職員数	常勤職員：32名 非常勤職員 16名
専門職員	保育士 33名 看護師 1名
	調理員 5名 事務員 1名
	管理栄養士 1名
施設・設備の概要	（居室数） 保育室：4室・遊戯室：1室 ランチルーム：1室・調理室1室 （設備等） 保育室・遊戯室・ランチルーム・調理室・トイレ・玄関ホール・相談室・保健室・職員室

③ 理念・基本方針

生き抜くために～気づく・考える・やってみる～

私たちは、人としての成長を支援し、生き抜く人を育てます。生き抜くとは、目の前に現れた壁（課題や問題、環境等）を突破することと考えます。「気づく」＝まず自分がどういう状況なのかを認識し、「考える」＝その壁をどのように突破すべきかを考え、「やってみる」＝選んだ選択肢を試すといった繰り返しが「生き抜く」＝「生きること自体が価値あるものと認識すること」につながると信じています。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

○様々な学びを得る異年齢保育

0.1歳児と一緒に生活する中で、自然と周りの子どもに刺激を受けています。3.4.5歳児は遊び毎にゾーニングされた大きな保育室で、何をして遊ぶかを自分で遊び、そ

の中でルール作りをしたり、小さい子への思いやりを見せたりと遊びに夢中になる中で様々な学びを得ます。

○食への興味を促す食育指導

キッチンで調理される完全給食は、隣接するランチルームからガラス越しに様子を伺うことができ、湯気の立つ食事の配膳をお手伝いしたり、食事中に管理栄養士が園児と積極的に交わる等、食への興味や食べたいという意欲を促します。

○地域とのつながりに感謝する

地域に守られ地域に育てられる保育を目指します。地元の温かいご協力により、防災訓練への参加や地元の語り部に耳を傾けたりと、年間を通して多彩なふれあいを行い、郷土愛と地域への感謝の気持ちを育みます。

○自然環境を活かした手作り遊具

(公社)こども環境学会のアドバイスによって、まず木製ブランコを手作りしました。今後、自然と融合した木製遊具を増やしていき、遊びによって気づき、考え、試してみる場として、子どもの体幹や五感を育みます。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成30年10月25日(契約日) ~ 平成31年 月 日(評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	0回(平成 年度)

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

【園長のリーダーシップ】

園長は、できるだけ保育現場に入り、保育の様子を見たり職員に声をかけ、保育の質の現状を把握するとともに、保育の質の向上に向けて職員の教育研修の充実を図っている。職員の意見や希望を面談等で積極的に聞く姿勢があり、働きやすい職場環境の整備に力を入れている。また、保育の質向上委員会や園庭プロジェクト会議を発足させ、保育の質の向上に向け具体的な取組を始めている。

【マイ保育ステーションの実施】

名張市の地域子育て支援拠点事業であるマイ保育ステーションを実施している。園の専門性や森のような園庭を生かしたプログラムが好評となり、毎回4~5組程度が参加している。保育相談や身体計測、おたのしみ会のほか、保健師や助産師、看護師や栄養士等を招いてのイベントや勉強会を開催している。地域の福祉ニーズにもとづく積極的な活動として評価できる。

【子どもを尊重した保育実践】

理念や基本方針に子どもを尊重した保育が明記され、職員が普段目にする場所に掲

示し、理念の達成を意識した内容の研修を毎月実施している。支援が必要な子どもの支援を子どもたちみんなで考えたり、職員同士が他の職員のいいところを見つけ合うといった、子どもだけでなく大人も互いを尊重するための取組が行われている。保護者から、一人ひとりの子どもを見てくれる、子どもの意思を尊重してのびのび過ごせるといった意見が多く、子どもを尊重した保育が日頃から実践できている様子が窺える。

◇改善を求められる点

【サービスの質の向上に向けた自己評価の有効活用】

昨年、職員一人ひとりが園の自己評価を実施したが、実施のみに留まり、改善に向けた分析、課題抽出、改善策の検討までは至っていない。今回の第三者評価から明らかになった課題を明文化し、課題に優先順位をつけ、計画的に改善できる体制の構築が望まれる。また、課題や改善策を職員と共有できる取組にも期待したい。

【標準的な実施方法の文書化】

標準的な実施方法の文書は、作成段階であり、保育の個々の場面における内容の充実が望まれる。作成にあたり、職員の意見を取り入れる意向があり、話し合う時間の確保が難しく工夫が必要となるが、前向きな取組姿勢が窺えるため今後に期待したい。作成後は、職員への周知と、定期的に見直しする仕組みづくりが望まれる。

【職員への周知や理解を促す取組】

職員室のホワイトボードを活用して、子どもの情報や研修案内等様々な情報を提供しているが、職員の理解が十分でない様子が窺える。職員数が多く、パート職員の勤務時間が限られることもあり、職員全員への周知が課題となっている。次年度のICT導入で情報共有において改善が見込まれるが、職員に必要な情報が確実に伝わる仕組みづくりのさらなる工夫に期待したい。

⑥ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回、第三者評価を実施し、第三者の方に自らの保育を言語化することで、見直すことができた。課題が明確になり、どんなふうに取り組んでいくか考える機会となった。課題を可視化し、具体的に優先順位を付けて取り組んでいきたい。また、組織全体で自ら提供する保育を評価し、課題を共有しそれぞれの立場で共に良い方向に進んでいきたい。

改善計画書

施設名 みはた虹の丘保育園

(担当者 竹村恵子)

(作成年月日 平成 31年 4月 1日作成)

		改善事項等				施設コメント		
		課題・改善点	達成目標	期間	開始時期	達成時期	改善スケジュール(人・予算・情報・手順等)	担当
(施設として特に懸念されている点)	1	「自分たちの大切にしていきたいもの(保育の核となるもの)」を理念Jについて考え、保育に立ち返るようになってきた。今後も意識を高め保育の質の向上に努めていく。						
	2	地域の子育て支援拠点事業を実施し、地域の子育て事情の実態を把握し、検証しながら何が出来るか実践を深めていく。						
	3	保育の質を向上していくための環境整備として、子どもの発達を研究し、広い園庭を作り上げていく。						
	4							
	5							
すぐできること	1	業務マニュアルや手順書等各種マニュアルの整備を行い、標準的な支援の文書化を図る。	内容の見直し、確認を会議で行い、自分たちで作っていく。PDCAサイクルの構築。	1年	2019.04	2020.03	保育・支援・業務等について振り返り文書化し、職員会議で確認し合う。引継ぎシートの内容を精査する。ミーティング内容を確認する。ミーティングに出るような時間帯をつくる。パート職員を定例化する。	全職員
	2	ミーティングや会議に出いていない職員への情報共有・周知	引継ぎシートの内容を確認し、必要情報をタレントに示すようにする。パート職員会議の実施。	1年	2019.04	2020.03		主任
	3	第三者評価の結果に対する取り組み。	改善計画・各評価項目についての内容や取り組みを確認し、見直ししていく体制づくり。	1年	2019.04	2020.03	月毎の主任会議で改善計画の状況把握を行うと共に、各評価項目の内容を確認・整備する。	評価担当職員
	4	会議の時間確保、休憩時間の担保	定例会議実施のための職員体制業務の見直しと職員の動きを見直す。	6ヵ月	2019.04	2019.09	保育目標、カリキュラムを共有する。職員の動き方実態を把握する。	園長・副園長・主任
	5							
工夫しなくてはならないこと	1	理念を実現するために期待する姿を明確化させ、人事考課に反映させる。	Value・Vision・Missionを示し、行動指針を示す。行動指針に基づき職員育成が出来るようなシステムを構築する。	1年～2年	2019.04	2021.03	事業計画、行動指針に基づき、やりがいやポイントで園長の目標を作る。実態に合った職能要件、評価基準等人事考課PUに推言する。	園長・副園長
	2	業務内容を検証し、効率化を図る。	保育システムを活かす。	1年	2019.04	2020.03	保育システムの導入にあたり、担当者を立て、指導係として全職員が活用できるようにする。	全職員
	3	事業計画を具現化し、各職員が役割をもつ。	環境づくり体制、情報発信体制をつくる。	1年	2019.04	2020.03	PUチームを立ち上げ、全職員が各PUで行動計画を作成し、実施する。	全職員
	4	質の向上への組織的・計画的な取り組み。	職員の意見(自己評価・園評価)を行い、課題を抽出する。	1年～	2019.04	2020.03	職員の意見(自己評価・園評価)を行い、課題を抽出する。課題を明文化させ、全職員が把握し、課題に優先順位を付け、計画性をもちつつ具現化させる。	園長・副園長
	5							
予算化しないうべきなこと	1	職員一人ひとりがキャリアアップできる仕組みを作る。	外部研修への参画。伝達研修の実施。三二学会の実施。	1年～3年	2019.04	2022.03	テーマ、役割を明確にし、テーマに沿った研究・研修が出来るようにする。	園長・副園長
	2							
	3							
	4							
	5							